



МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация Ольского муниципального округа

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.05.2024

№432

Ола

**О внесении изменений в постановление Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области от 17.10.2023 №831 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников Единой дежурно – диспетчерской службы Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области»**

В целях приведения в соответствие действующему законодательству муниципальных правовых актов, руководствуясь Уставом муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», Администрация Ольского муниципального округа Магаданской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в Постановление Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области от 17.10.2023 №831 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников Единой дежурно – диспетчерской службы Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области» следующее изменение, изложив Приложение №1 к Постановлению в новой редакции, согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Настоящее Постановление подлежит официальному опубликованию (обнародованию) и вступает в силу с 1 июня 2024 года.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

Глава Ольского муниципального округа  
Магаданской области

И.А.Ерисова

Приложение  
к постановлению Администрации  
Ольского муниципального округа  
Магаданской области  
29.05.2024 №432

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
Ольского муниципального округа  
Магаданской области  
17.10.2023 №831

**Положение  
о системах оплаты труда работников Единой дежурно –  
диспетчерской службы администрации Ольского муниципального  
округа Магаданской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системах оплаты труда работников Единой дежурно – диспетчерской службы администрации Ольского муниципального округа Магаданской области (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Единой дежурно – диспетчерской службы администрации Ольского муниципального округа Магаданской области (далее – ЕДДС), финансируемой за счёт средств бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области (далее – бюджет округа).

1.2. Настоящее Положение, разработано в соответствии с нормативно правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- Нормативными актами Магаданской области и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Магаданской области.
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (далее – ПКГ).
- Системой оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области».

1.3. Положение определяет:

- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок и размер повышающих коэффициентов к окладам, критерии их установления.
- порядок и размер иных выплат, предусмотренных действующим законодательством;
- порядок и размер выплат социального и иного характера.

1.4. Заработная плата работников ЕДДС (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника ЕДДС, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Магаданской области.

1.6. Введение системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Система оплаты труда устанавливается с учётом:

- продолжительности рабочего времени;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, работникам ЕДДС устанавливаются муниципальным правовым актом администрации Ольского муниципального округа Магаданской области (далее – Администрация), в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Основные условия системы оплаты труда**

2.1. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета округа в пределах доведенных лимитов бюджетных

обязательств, включают расходы на выплату должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и другие выплаты установленные настоящим Положением.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам ЕДДС устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе ПКГ, и не могут быть ниже размеров базовых окладов работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета округа, утверждаемых постановлением Администрации.

2.3. Должностной оклад работникам устанавливается муниципальным правовым актом лица, осуществляющего руководство деятельностью Администрации, с которым работник состоит в трудовых отношениях, изданным на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), заключаемого с работником.

2.4. К окладу работников, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет, который устанавливается при стаже работы:

- от 1 года до 3-х лет 0,1;
- от 3-х до 5-ти лет - 0,15;
- от 5-ти до 10-ти лет - 0,2;
- от 10-ти до 15-ти лет - 0,25;
- более 15 лет - 0,3.

2.5. Решение об установлении повышающего коэффициента в отношении конкретного работника производится в соответствии с записями в трудовой книжке работника, о работе в аналогичных ЕДДС учреждениях (ЕДДС муниципальных образований, диспетчерских служб учреждений государственной противопожарной службы, МЧС).

2.6. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. С учётом условий труда, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям). Данная выплата устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда. Данная выплата устанавливается (по результатам аттестации рабочих мест и

начисляется за время фактической занятости на таких рабочих местах), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда и иными нормативными правовыми актами;

в) доплата за совмещение профессий (должностей). Данная доплата устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в размере до 50% оклада (должностного оклада) по основной должности (профессии) на период исполнения обязанностей по совмещаемой должности;

г) доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы. Данная доплата устанавливается работнику при расширении его зоны обслуживания и увеличения установленного ему объема работы в размере до 50% основного оклада (должностного оклада);

д) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Данная доплата устанавливается работнику за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от исполнения своих должностных обязанностей, определенных трудовым договором, в размере до 50% оклада (должностного оклада) по основной должности (профессии);

е) повышенная оплата за работу в ночное время. Данная доплата производится работнику в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Данная доплата производится работнику, привлекавшему к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

з) оплата сверхурочной работы. Данная работа оплачивается работнику в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Установление соответствующих выплат производится в соответствии с распоряжением Администрации, которым определяется их размер и иные условия.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам ЕДДС с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, возложенных на Администрацию, а также выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и тарифно-квалификационными требованиями.

Основными показателями премирования являются:

а) своевременное, добросовестное и качественное выполнение

обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и тарифно-квалификационными требованиями;

б) соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Премия не устанавливается в следующих случаях:

а) увольнение работника за виновные действия;

б) неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения работником своей должностной инструкции;

в) совершения работником в месяце, за который устанавливается премия, дисциплинарного проступка, за который он был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Решение о выплате премии по итогам работы за месяц и ее размерах принимается лицом, осуществляющим руководство деятельностью Администрации в соответствии с представлением непосредственного руководителя.

4.1.2. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения за оперативность, своевременность и качественное выполнение работы.

Основным условием для премирования работников за выполнение особо важных и ответственных работ является выполнение порученного лицом, осуществляющим руководство ЕДДС специального задания (задания особой важности).

Премирование осуществляется за работу и результаты, выполняемые по распоряжению Администрации за выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии конкретному работнику не ограничен.

## **5. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством**

5.1. Ежемесячная стимулирующая доплата компенсационного характера, предоставляемая лицу при отсутствии у такого лица процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.1. Размер ежемесячной стимулирующей доплаты компенсационного характера устанавливается в процентах к должностному окладу и применяется к выплатам, предусмотренных денежным вознаграждением в следующем размере:

при стаже работы от 0 до 6 месяцев - 80%;

при стаже работы от 7 до 12 месяцев - 70%;

при стаже работы от 13 до 18 месяцев - 60%;

при стаже работы от 19 до 24 месяцев - 50%;

при стаже работы от 25 до 30 месяцев - 40%;

при стаже работы от 31 до 36 месяцев - 30%;

при стаже работы от 37 до 48 месяцев - 20%;

при стаже работы от 49 до 60 месяцев - 10%;

при стаже работы свыше 60 месяцев - 0%.

5.1.2. Ежемесячная стимулирующая доплата устанавливается работнику на основании его заявления работодателю и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда ЕДДС с первого дня календарного месяца, в котором подано заявление.

Решение об установлении, изменении размера, прекращении стимулирующей доплаты компенсующего характера оформляется распоряжением Администрации.

5.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда ЕДДС, в целях стимулирования работников может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь по заявлению работника выплачивается в размере одного должностного оклада в год в апреле текущего года. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда работника и иных обстоятельств.

5.2.1. Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работающим по совместительству.

5.2.2. Работники, ушедшие в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не отработавшие полного календарного года, имеют право на материальную помощь в размере 1/12 за каждый полный месяц, прошедший с начала текущего календарного года до даты ухода в отпуск.

5.2.3. Работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, не отработавшие полного календарного года, имеют право на материальную помощь в размере 1/12 за каждый полный месяц, прошедший с даты начала работы до окончания текущего календарного года.

5.2.4. В случае увольнения работнику выплачивается материальная помощь в размере 1/12 за каждый полный месяц фактически отработанного времени при условии, что ранее им право на получение материальной помощи не было использовано.

5.2.5. Увольняющемуся работнику, получившему материальную помощь, но не отработавшему полного календарного года, размер материальной помощи пересчету и удержанию не подлежит.

5.2.6. В случае если работником не использовано право на получение материальной помощи в течение текущего календарного года, материальная помощь устанавливается и выплачивается ему в последний месяц текущего года.

5.2.7. Работнику, увольняемому по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 9, 10, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь не выплачивается. В случае, если указанному работнику материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то материальная помощь подлежит удержанию.

5.2.8. Решение о выплате материальной помощи работнику принимается лицом, осуществляющим руководство Администрацией.

5.2.9. Материальная помощь входит в систему оплаты труда, включается в расчёт среднего заработка и выплачивается с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностей.

## **6. Выплаты социального характера**

6.1. В индивидуальном порядке работнику может быть выплачена разовая материальная помощь в размере 40000 (сорока тысяч) рублей в следующих случаях:

а) смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

б) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов.

6.2. Материальная помощь в указанных случаях выплачивается без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.